

令和元年度第2回  
埼玉地方労働審議会

令和2年3月5日（木）

埼玉労働局

午前 9時28分 開会

○雇用環境・均等室監理官 定刻より少々早目でございますけれども、皆様お揃いのようにございますので、始めさせていただきます。ただいまから令和元年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

私、埼玉労働局雇用環境・均等室の馬場と申します。これから議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

また本日は、審議会の開会に当たりまして、委員の皆様方にはマスクの着用等をお願いさせていただいております。ご協力いただきましてどうもありがとうございます。

まず初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元にお配りしております資料といたしまして、審議会の次第、座席表、令和元年度第2回埼玉地方労働審議会資料がございますので、ご覧いただければと思います。

表紙をめくっていただきますと、資料目録がございます。資料はNo.1-1からNo.3-5まででございます。なお、本日の議題(2)であります令和2年度埼玉労働局労働行政運営方針(案)につきましても、委員の皆様には事前にNo.3-3とNo.3-4の資料をお送りしてございますけれども、本日の説明につきましても、令和2年度労働行政運営方針(案)の概要版でございますNo.3-4、令和2年度労働行政のあらまし(案)を主に使用して説明をさせていただきます。

また、最後の資料でございますNo.3-5、令和2年度埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画の概要(案)でございますけれども、こちらにつきましては本日、差し替え版を別途お配りしてございます。恐れ入りますが、差し替えをお願いいたします。

資料に不足するものなどございましたら、お知らせいただければと思います。よろしゅうございますでしょうか。

以上、資料の確認でございました。

それでは、開会に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日は、委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、この第2回埼玉地方労働審議会にご出席をいただきまして、心より御礼を申し上げる次第でございます。また、日ごろから私ども労働行政の推進に当たりまして格別のご理解とご協力を賜っておりますことも、改めて御礼を申し上げる次第でございます。

本日の審議会でございますけれども、こちらにございますとおり、議題といたしましては3つほどございまして、1つは埼玉第13次労働災害防止計画の見直し(案)でございまして、それから令和2年度埼玉労働局行政運営方針(案)でございます。これについて主にご審議を頂

戴いたしたいと思っております。あと、令和2年度埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画の概要（案）についてもご説明をさせていただきたいと考えている次第でございます。

令和元年度につきましては、行政運営方針に基づきまして、「働き方改革の推進のために」ということをスローガンといたしまして各種施策を実施してまいったところでございます。その状況につきましては、先般12月に開催した当審議会で、年度前半の進捗状況と今後の進め方についてご説明をさせていただき、ご審議を頂戴したところでございます。

今回お示しをしております資料No.3-1にございます埼玉第13次労働災害防止計画の見直し（案）については、労働災害を減少させるために当局が重点的に取り組む事項を定めた中期計画の見直し案でございます。

それから資料No.3-3にございます令和2年度労働行政運営方針（案）につきまして、私ども自身の施策推進の手引きとなる事項を定めたものでございますことから、厚生労働省で全国的な地方労働行政のあり方を定めた令和2年度地方労働行政運営方針を踏まえつつ、当局管内の事情も踏まえた重点課題にどう取り組むかという対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を作成したものでございまして、これにより計画的な行政運営を図ってまいりたいと考えているところでございます。

また、資料資No.3-4でございますが、令和2年度労働行政のあらまし（案）についてでございます。これは令和2年度労働行政運営方針（案）をコンパクトにまとめた概要案でございまして、労働行政を広くご理解いただくために作成をしており、政策テーマごとに各施策を掲載した資料でございます。本日は、主にこのあらまし（案）を使用してお説明をさせていただきたいと存じます。

働き方改革関連法につきましては、昨年の4月から順次施行されておりました、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図るための措置が求められているところでございます。こうした中で、この働き方改革の取組を進めるためには、地方自治体あるいは労使団体の皆様との連携を密にしつつ、局と監督署、ハローワークが一体となって着実に各施策を実施していくことが必要であるということでございます。

委員の皆様には、本日、令和2年度労働行政運営方針（案）などにつきましてご審議いただき、忌憚のないご意見をいただければと考えておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

続きまして、荒居会長からご挨拶をいただきます。荒居会長、よろしくお願いいたします。

○会長 開会に当たりまして、一言ご挨拶させていただきます。

本日、委員の皆様には、お忙しいところ、また、この新型コロナウイルスの感染拡大が懸念される中、お集まりいただきましてありがとうございます。短期的には感染拡大防止の取組に付随してさまざまな問題があると思いますけれども、一方、長期的な観点では少子高齢化、人口減少という構造的な課題を抱えている状況もあり、これがさらに進む中、経済の活力を維持・発展させていくためには、働き手の確保や働き方の見直し、一人一人の生産性の向上が不可欠であります。その実現に向けた最大の取組が働き方改革であります。埼玉労働局が先頭となり、働き方改革を推し進めていくことが必要であると考えております。

本日は、令和2年度の労働行政運営方針（案）についてなど、来年度の取組について埼玉労働局からご説明をいただきます。委員の皆様には、幅広い観点からご審議をいただき、労働局の皆さんには、その結果を来年度の業務運営に生かしていただくようお願いいたしまして、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日は、よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

では、この後の議事の進行につきましては、引き続き荒居会長にお願いをいたします。

○会長 それでは、令和元年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 本日の委員の出席状況につきましてご報告をいたします。委員定数18名のうち、本日ご出席をいただいている委員は15名でございます。欠席は、公益代表委員の金井委員と使用者代表委員の川本委員、小松委員の3名でございます。

委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規程によりまして、本日の審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、本審議会は埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規程に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただいており、また、審議会運営規程第8条第2項によりまして、議事録についても公開させていただくこととなっておりますのでご了承ください。

なお、審議会運営規程の公開要綱に基づきまして、本審議会についての公示を行いました。傍聴の希望者はございませんでした。

事務局からは以上でございます。

○会長 次に、議事録署名人の指名を行います。埼玉地方労働審議会運営規程第8条第1項により会長が指名となっておりますので、私から指名させていただきます。労働者代表委員より平尾幹雄委員、使用者代表委員より廣澤健一委員をお願いいたします。よろしく願いいたします。

それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題（１）埼玉第１３次労働災害防止計画の見直し（案）についてです。こちらは労働基準部長にご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長の唄でございます。各委員の皆様には、日ごろより労働基準行政の推進について、さまざまな場面で格別のご理解、ご協力を賜りましてありがとうございます。

議題の埼玉第１３次労働災害防止計画は、略して１３次防と申し上げますけれども、こちらについてご説明申し上げます。１３次防は、平成３０年度から５年間の労働災害防止の目標と、目標達成に向けての重点対策の内容を定めたものでございます。計画については毎年、実施状況の確認と評価を行い、必要に応じて計画を見直すこととされてございます。来年度は５カ年計画の中間年に当たることから、過去２年間の実施結果を踏まえまして、今般、計画を見直すことといたしました。

見直しの内容については、目標の追加でございます。資料は３－１となっておりますので、ご覧いただきたく思います。見直しのポイントは４点でございます。

第１点目は、陸上貨物運送事業は、現在の計画では死亡災害防止の重点業種とされていないところでございます。令和元年の陸上貨物運送事業の死者数は、建設業１０人に次ぐ７人となっております。この数は１２次防期間中の平均である５人を上回っており、また長期のスパンで見ましても、死亡災害の減少傾向が見られず、また埼玉県は圏央道の全線開通に伴いまして東日本の交通の要所となっております。物流施設の建設も相次いでおり、そういう状況から重点業種として改めて取り組む必要があると考えたところでございます。

長期の傾向については、資料の５ページをあけていただきたいと思っております。全産業の死者数の推移でございますけれども、上の折れ線グラフは、単年度での死者数でございます。下の折れ線グラフは、各労働災害防止計画の５年間の累計の死者数のグラフでございます。単年度で見ますと、非常にでこぼこしてございますけれども、５年間の累計で見ますと、明らかな減少傾向が認められるところでございます。

次に、６ページをあけていただきたいと思っております。これは製造業の死者数の推移でございます。全産業と同様に５年間の累計で見ますと、明らかな減少傾向が認められるところでございます。

次に、資料７ページをあけていただきたいと思っております。これは建設業の死者数の推移をあらわしたものでございます。建設業についても５年間の累計で見ますと、最近はやや陰りがございますが、減少傾向が認められるところでございます。

次に、資料 8 ページをご覧くださいと思います。これが陸上貨物運送事業の死亡者数の推移でございます。7 次防から 10 次防までは減少傾向にあったわけでございますけれども、10 次防から 12 次防にかけては、ほぼ横ばいの状況でございます。なかなか減少傾向が見られない。こういったことから陸上貨物運送事業は、重点業種として取り組む必要があると考えたところでございます。

次に、また 1 ページに戻っていただいて、見直しのポイント、2 番目でございます。廃棄物処理業は、現在の計画では重点業種とされていないところでございますけれども、令和元年の廃棄物処理業での死亡者数は、建設業 10 人、陸上貨物運送事業 7 人に次ぐ 4 人と、これは製造業と同じでございますが、ここ 5 年間、毎年死亡災害が発生してございます。県内の廃棄物処理業の労働者数は、約 1 万 7,000 人程度ということになってございまして、埼玉県の全労働者数、大体 250 万人ぐらいの労働基準法適用労働者がいらっしゃいますが、その 0.7%にも満たないという、非常に産業規模としては小さい。その中で死亡災害が非常に突出しているということから、死亡災害に特化して重点業種として取り組む必要があると考えたところでございます。

廃棄物処理業での過去 20 年間の死亡者数の推移は、資料 9 ページをご覧くださいと思います。各 5 年間の累計で見ますと、死亡者数はほぼ横ばいの状況となっております。こうしたことから廃棄物処理業について重点業種と捉えることといたしました。

また、1 ページをご覧くださいと思います。3 点目は、死亡災害の長期的な傾向、ただいま申し上げましたように、死亡者数というのは単年度で見ますと、非常にでこぼこして増減が激しいわけでございますけれども、5 年間の累計で見ますと、どういう傾向にあるのかというのが見えてくるわけでございます。そういったことから、この労働災害防止計画の 5 年間の累計を減らすという目標を設定することも重要でないかと考えたところでございます。

例えば資料の 6 ページをあけていただきたいと思います。これは製造業の死亡者数の推移でございますけれども、現在、製造業の死亡者数の減少目標は、平成 29 年の死亡者数が 3 人、その 3 人というのは製造業でいちばん死亡者数が少なかった年ですけれども、この年を基準年として、そこからさらに 20%以上減少させるというのが製造業の死亡者減少の目標となっております。レベル的には非常に高い目標設定となっております。

第 12 次防期間中の累計死亡者数は 35 人ということでございまして、年平均では 7 人となっております。これを基準といたしまして 20%以上、5 年間の累計で減らすという視点の目標設定があってもいいのではないかと考えた次第でございます。

続いて、4点目でございます。また、1ページに戻っていただきたいと思ひます。現在、埼玉県内の社会福祉施設での死傷者数は、過去5年間で50%の増加となっております。一方、社会福祉施設で働いている労働者の数も、過去5年間で50%以上の増加となっております。今後も高齢化に伴いまして、労働者数の増加が予想されているところでございます。このため、労働者数の変動が予想される業種につきましては、前年より減らすという目標のほかに発生率という視点で見まして、発生率を下げるという視点を考慮した目標設定が必要ではないかと考えたところでございます。

以上のポイントについて、計画本文を修正したものが見直し案となります。計画の目標については、陸上貨物運送事業と廃棄物処理業を重点業種に追加する。また各重点業種について、計画期間中の累計死亡者数を20%以上減らすという目標を追加いたしました。陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店については、労働災害の発生率を示す指標であります死傷年千人率、これを7%以上低下させるという目標を追加いたしました。

死傷年千人率とは、1年間の労働者1,000人当たりが発生した休業4日以上の労働災害の割合を言うものでございます。資料3ページに主な業種の死傷年千人率の推移を記載いたしました。全国においても、埼玉におきましても、陸上貨物運送事業の死傷年千人率が非常に高くなっております。平成30年の陸上貨物運送事業の死傷年千人率は11.11。平成28年の全国の死傷年千人率は、陸上貨物運送事業、8.17ということで、全国と比べても突出して高いという状況になってございますので、第3次産業のほか陸上貨物運送事業についても発生率を減らすという目標を設定したところでございます。

次に、死亡災害防止の重点対策、目標に対応した対策でございますけれども、陸上貨物運送事業については、荷役作業中の死亡災害の8割を占めます5大災害、墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用中の事故、無人暴走、トラック後退時の事故を防止するため、運送事業者や荷主等に対する荷役作業の安全対策ガイドラインが設定されておりますけれども、それに基づく周知・指導を行うということを追加いたしました。廃棄物処理業については、収集車の荷台からの墜落・転落、コンベアー作業での挟まれ・巻き込まれの防止徹底、処分場、収集作業現場での不安全行動をなくすための取組といったものを追加したところでございます。

説明は以上です。

○会長 どうもありがとうございます。

ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

櫻井委員、どうぞ。

○櫻井委員 説明ありがとうございます。

今回の見直しにつきまして、5年間死亡者数を、累計死亡者数を加えるということについてはとても理解できました。1点ちょっと気になったんですけども、この資料の1ページのところで、死傷災害を、これは修正していないのですが、7%減少させるという目標に対して、死亡災害は20%以上減少させる。しかも累計死亡者を20%以上減少させるというのは全体を流れるトーンなんですけれども、普通に考えると、死傷災害と死亡災害って関連しているんじゃないかと思うんですね。ということは、ヒヤリハットのハインリッヒの法則ではないんですけれども、大きな事故の陰には、それに関連した小さな事故があるわけですので、死傷災害は7%しか減らさないのに、死亡災害は20%減らせるということが可能なかどうなのかということについてご説明いただければと思います。

○会長 基準部長、お願いします。

○労働基準部長 資料5ページをご覧くださいと思います。この見直しの資料3-1の5ページをお願いします。これは全産業の死亡者数の推移でございまして、死亡災害については、昭和63年から平成29年まで、この間、平均して大体15.6%の率で減少しているという状況がございまして、それより高い目標で減らす目標を設定して20%以上減少ということで、死亡災害については、休業4日以上死傷災害よりも大きなペースで減少しているという実態を踏まえたものでございます。

○櫻井委員 それはわかるのですけれども、死傷災害はそれほど減っていないという裏側のデータがあるということなのでしょうか。

○労働基準部長 死傷災害については、残念ながら昨年は対前年比で6%の増加になりまして、今年も対前年比で0.8%の増加で推移しておりまして、最近は残念ながら増加傾向にございまして、減らすのがなかなか難しいという状況にございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○櫻井委員 はい。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、次の議題(2)と(3)に参りまして、議題(2)の埼玉労働局労働行政運営方針(案)についてと、議題(3)の埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画(案)について、あわせて説明していただきたいと思います。また、ご意見、ご質問につきましては、説明が終わった後、一括してお伺いしたいと思いますのでよろしくお願いします。

それでは、労働局からお願いします。



○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の手塚でございます。平素より私ども雇用環境・均等室の業務運営に多大なご協力をいただきありがとうございます。心より御礼申し上げます。

早速ですが、雇用環境・均等室分の令和2年度の行政運営方針につきまして、資料3-4の労働行政のあらまし（案）によりましてご説明をいたしたいと思っております。

あらましの2ページをご覧くださいますと、令和2年度埼玉労働局のスローガンが出てまいります。グラフの図の上の辺りです。長時間労働の是正、同一労働同一賃金などの雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保と、働き方改革関連法において規定された事項の着実な施行を行っていくとともに、女性や高齢者の就労促進、就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げるための支援、総合的なハラスメント対策の推進等、一億総活躍社会の実現に向け、多様な人材が活躍できる社会の実現を目指すこととなっております。

そのもとで、1ページに戻っていただきまして、1ページでございますように、「誰もが働きやすい社会に向けた働き方改革を推進するために」、それから「すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するために」、それから「労働保険等の適正な適用のために」という3つの大きな項目を設定しております。

雇用環境・均等室では、まず3ページになります。大きな項目の「誰もが働きやすい社会に向けた働き方改革を推進するために」という中で、まず生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援に取り組むこととしております。その中で、相談・支援体制の整備ということと、埼玉県公労使会議の開催を挙げております。相談・支援体制の整備におきましては、特に埼玉働き方改革推進支援センターを活用しまして、中小企業・小規模事業主に対して相談の対応やセミナーの開催、あるいは助成金等の活用も含めての雇用管理に関するコンサルティングなど、きめ細かな支援をしてみたいと考えております。

また、埼玉県公労使会議は、労働施策総合推進法に基づく協議会にも位置づけられておりまして、公労使が一体となって県内の働き方改革を推進する会議体でございますが、令和2年度につきましても働き方改革推進期間の設定をはじめ、さまざまな取組を予定しております。県内企業の働き方改革の推進につきましては、このように公労使会議の取組での機運の醸成と、埼玉働き方改革推進支援センターの業務である各種の企業支援を効果的に連携させて、今年度に引き続き、さらに進めてまいりたいと考えております。

次に、7ページでございます。雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のためにということで、この4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行になりますので、その円滑な施行のための周知と法の履行の確保を図ってまいります。中小企業につきましては、この法の施

行が令和3年4月1日からの適用となりますが、中小企業につきましては、さらなる周知と具体的な雇用管理のコンサルティング等がまだまだ必要と思われるので、特別相談窓口での相談受付、あるいは、こちらについても埼玉働き方改革推進支援センターを活用してのセミナーの開催やコンサルティング、好事例の収集と紹介などを実施してまいりたいと思っております。

それから11ページになります。安心して働くことができる環境整備の推進ということでございます。この6月1日から労働施策総合推進法に基づきまして、パワーハラスメントの防止が事業主の義務ということになります。これにつきましても、中小企業については、令和4年4月1日からの適用となりますが、職場におけるハラスメントに関する相談の増加傾向は近年続いておりました、引き続き総合的なハラスメント対策を進めてまいりたいと思っております。周知といたしましては、ハラスメント対策に係るキャンペーン期間を令和2年度も実施することになっておりました、その期間を中心に、特別相談窓口の設置やセミナー等を開催してまいります。

また、11ページに続く12ページの個別労働関係紛争解決の促進や適正な行政指導の実施にも関連してまいりますことですが、ハラスメントにつきましても、ハラスメント未然防止のための事業主指導を実施してまいりますとともに、労使のトラブルあるいは紛争についての問題の解決のためには、労働局長による助言・指導やあっせん、あるいは調停といった紛争解決のための援助を行ってまいります。

それから12ページの下に育児・介護休業法の確実な周知と履行確保とございます。これは令和3年の1月から、介護休暇に係る改正がございます。介護休暇について時間単位での取得が可能となるということで、これについても他の介護休業等に係る制度ともあわせ、関係機関との連携を図りながら周知を図ってまいりたいと思っております。

さらに13ページになりますが、テレワークや副業・兼業につきましては、ガイドライン等の周知を中心に行ってまいりたいと思っております。

それからページが飛びまして、17ページになります。大きな項目といたしましては、「すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するために」という中に含まれますが、女性の活躍推進等についてでございます。女性活躍推進法につきましても、4月1日から改正が順次行われてまいります。その履行確保を図りますとともに、優良企業認定である「えるぼし認定」の取得促進を引き続き図ってまいりたいと思っております。また中小企業についての一般事業主行動計画策定届出を推進してまいります。

それから18ページになりまして、女性の活躍推進企業データベースでございます。これは、

企業が一般事業主行動計画を策定する際の情報公開義務のためのサイトとしても活用できますが、就職活動に当たっても有効活用していただけるサイトとして、就活生などに対しても一層周知を図ってまいりたいと思います。

それから仕事と家庭の両立支援対策の推進についてでございます。これについては男性の育児休業の取得促進、それから介護を行う労働者の就業継続を中心に、各種の助成金による事業主支援を実施してまいります。また次世代育成支援対策としては、引き続き、これも優良企業の認定である「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」の取得促進を図ってまいりたいと思っております。

雇用環境・均等室の来年度の運営方針については以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○労働基準部長 続きまして、私からは引き続き審議会資料3-4、令和2年度労働行政のあらまし(案)、4ページから11ページに基づき来年度の労働基準行政の課題と取組についてご説明申し上げます。

初めに、資料4ページをご覧いただきたいと思います。長時間労働の是正についてでございます。ご案内のとおり本年4月1日から、一部の事業・業務の除き、中小企業についても改正労働基準法の時間外労働の上限規制が適用となります。これに伴いまして、適用される36協定届の様式も、より厳密なものとなります。この点、戸惑う中小企業の経営者の方々も少なくないと思われるので、一層懇切丁寧な対応に努めることとしていただいております。

また来年度も引き続き、11月の過労死等防止対策啓発月間をはじめ、年間を通じて長時間労働が行われていると考えられる企業への監督指導を重点的に実施し、過重労働の解消に取り組むとともに、あわせて長時間労働を行った労働者への医師による面接指導の実施を徹底、健康管理に必要な情報の産業医への提供、そういったことを義務づけた改正労働安全衛生法による産業医・産業保健機能の強化について周知を図ることとしてございます。

次に、年次有給休暇の取得促進についてでございます。昨年4月1日から、10日以上年次有給休暇を付与された労働者に対する年5日の年休取得の義務づけについて、今後、各企業で年休管理の1年のサイクルが終了し、実際に年5日の年休を取得させたかどうかというのが明らかになってくることとございます。また同時に問題点も浮かび上がることとございますので、それらを踏まえまして、時季指定義務の周知とともに時間単位年休、年休の計画的付与、そういった制度があることの周知も図ることとしてございます。

次に、資料5ページをご覧いただきたいと思います。労働条件の確保・改善についてござ

います。来年度も引き続き、法定労働条件の履行確保として、労働契約の締結に際しての労働条件の明示、就業規則の作成・届出、そうした基本的な労働条件の枠組みについての指導の徹底とともに、労働時間の適正把握のためのガイドラインに基づく労働時間管理が適正に行われているかどうか、これを確認し、賃金不払い残業が認められた場合には、その是正を強く指導したいと思います。

次に、若者の使い捨てが疑われる企業への取組についてでございます。いわゆるブラック企業と言われる若者の使い捨てが疑われる企業への対策として、平日の夜間、土日に、無料で相談を受付ける労働条件相談ほっとライン、こういったものを設置してございますので、その周知を図って事案を把握し、その内容に応じて監督指導の実施など必要な対応を取ることとしていくところです。

次に、申告・相談への迅速・適切な対応についてでございます。労働者からの賃金不払い、解雇等の切実な申告、企業倒産による未払い賃金の立替払い、これについては最優先事項として迅速・適切に対応することとしてございます。

また増加している外国人労働者に対しては、労働基準部監督課に、外国人労働者相談コーナーを設置してございます。今年度から英語、中国語の開設日を週2日から週4日に増加し、さらに増加が著しいベトナム人労働者に対応するため、ベトナム語の相談コーナーも週4日で新設したところでございます。特にベトナム語の相談コーナーがあることの周知が、まだ認知度が低いと思われるので、より積極的に周知を図っていきたいと思っております。なお、外国人労働者相談コーナーは、それぞれの言語ごとに専用ダイヤルを設けてございますので、取り次ぎなしに、それぞれの言語で専門の相談者と相談することができるようになっているところでございます。

次に、労災かくしの排除に係る対策の一層の推進についてでございます。労働災害の発生の事実を隠蔽するために、労働者死傷病報告を出さず、労災保険ではなく健康保険を使わせたり、工事現場で発生したのに自社の資材置き場で労働災害が発生したと虚偽の報告を行うなどの労災かくしが依然として建設業で発覚が続いております。こういったことから関係団体や医療機関への啓発のほか、発覚した場合には、基本、司法処分を含め厳正に対処することとしております。

次に、資料6ページをご覧くださいと思います。最低賃金の履行確保についてでございます。来年度も、県最低賃金は10月1日、特定最低賃金は12月1日の改正発効を目指しまして、埼玉地方最低賃金審議会において改正審議が行われる予定となっております。最低賃

金額が改定された場合には、記者発表のほかあらゆる機会を通じまして周知に努め、その後、来年1月から3月を中心に最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を集中的に実施することとしてございます。

なお、関連して、家内労働の最低工賃の改正についてでございます。前回の地労審で、一連の統計問題との関係で、本省において最低工賃実態調査のあり方について検討が行われていて、現在、最低工賃の改正手続が停止されているというご説明を申し上げましたけれども、その後、総務省との協議・調整が終了いたしまして、最低工賃実態調査は、最低工賃の改正等の審議に必要な資料を作成するための委託者や家内労働者の個々の事例を把握するための調査と地労審に提出するための資料を集めるための調査であるということで、統計の作成を目的としたものではない、統計法による統計調査に該当しないという整理となりました。このため、停止しておりました第13次最低工賃新設改正計画に基づく最低工賃の改正等の手続を再開することとしてございます。来年度は、今年度から持ち越しとなります革靴製造業最低工賃の改正審議をお願いする予定としてございますので、よろしくお願い申し上げます。

次に、8ページをご覧いただきたいと思います。先ほどご説明申し上げました埼玉13次防の目標についてでございますけれども、変更した部分のみ、こちらのほうに書かせていただきました。

次に、9ページをご覧いただきたいと思います。重点業種の労働災害防止対策についてでございます。リスクアセスメントの実施の徹底を図ることによりまして、死亡災害が多発しております建設業での墜落・転落の防止、陸上貨物運送事業での荷役災害の防止、製造業での挟まれ・巻き込まれの防止、廃棄物処理業での収集車の荷台からの墜落・転落、コンベアー作業での挟まれ・巻き込まれの防止、小売業・飲食店での転倒、社会福祉施設での転倒及び腰痛などの防止対策を一層推進することとしてございます。

次に、高齢者の特性に配慮した安全性対策についてでございます。人生100年時代と言われる、60歳以上の労働者数は、直近の10年間で1.5倍に増加してございます。今後も増加が予想されますことから、高齢者の特性に配慮した労働災害防止のためのガイドライン、これが本省において策定されることになってございますので、その周知を図ることとしてございます。

次に、10ページをご覧いただきたいと思います。転倒災害防止対策についてでございます。転倒災害は、全産業の死傷者数の事故の型別の統計割合で最も高く、高齢者の増加と相まって年々増加してございます。このため、業種横断的な対策として、ステッカーなどで転倒危険場所を見える化するということを中心とする「STOP！転倒災害防止プロジェクト」を引き続

き推進することとしてございます。

次に、メンタルヘルス対策についてでございます。メンタルヘルス対策については、ストレスチェック制度というのが義務化されてございますので、集団分析などストレスチェック制度を活用したメンタルヘルス対策の取組を促進することとしてございます。

次に、化学物質・石綿・粉じん等による健康障害防止についてでございます。化学物質については、安全データシートの入手・交付の徹底、リスクアセスメントの実施の徹底を図ることとしてございます。また石綿・粉じんの暴露防止対策については、一般家屋の解体工事についても事前届出制度が新設されることとなつてございますので、その法令改正がなされましたら、その周知徹底を図ることとしてございます。また例年、梅雨明け直後に急増する熱中症の予防については、来年度も5月から9月間までの期間、クールワークキャンペーンを展開することとしております。また職業性疾病の半分以上を占める腰痛の予防については、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用器具や機械の導入を促進したいと考えているところでございます。

次に、資料11ページをご覧いただきたいと思ひます。埼玉労働局の労災補償対策についてでございます。労災保険の新規受給者数は、令和元年は3万7,049人となつてございまして、全国で5番目に多い人数となつております。こういった状況を踏まえまして、一層、迅速・公正な事務処理に努めることとしてございます。なお、埼玉におきましては、近年、10人以上が逮捕されるという建設業の一人親方の特別加入者による不正受給が発生しておりますことから、労災請求の窓口となつている特別加入団体とも連携して、労災請求時の災害発生の実事確認を一層厳正に行うこととしております。

説明は以上です。

○職業安定部長 職業安定部長の大塚です。皆様方におかれましては、職業安定行政の推進につきまして、日ごろよりご理解、ご協力を賜りましてありがとうございます。

私のほうからは、議題(2)の職業安定部所管事項のご説明とともに、(3)埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画の案についてご説明申し上げます。よろしくお願ひします。

まず所管事項説明ですが、我々のところは、あらましの14ページからになります。このあらましの構成は、前年度、この場でご説明したものから若干の入れかえはありますが、内容につきましては、職業紹介などの基本的な業務のほか、最近の職業安定行政で進めております高齢者、若者、女性、障害者、外国人、生活保護受給者、それぞれを対象にしました就職支援、そのほか職業訓練、人材不足対策、派遣事業者に対する指導監督について載せてあります。こ

れらについては、基本的に来年度も今年度の取組を踏襲して進めていくこととしております。

1つ今後の事業にかかわる今年度の動きとしてご紹介したいのは、地方公共団体との連携がさらに深まったということであります。あらまし21ページになりますが、21ページの下段には、一体的実施事業とふるさとハローワークについて触れてありますが、これまで埼玉県とのみ締結していた雇用対策協定につきまして、基礎自治体と初めて締結することができました。

具体的には、昨年7月のさいたま市とを皮切りに、10月には志木市と、そして先月2月27日には戸田市と雇用対策協定を新たに結ぶことができました。この雇用対策協定は、より包括的な内容になっていますので、地域全体の雇用、労働問題について、自治体と国が一体となって幅広く総合的に取り組めるようになることが期待できます。いずれにしても、今後、自治体とコミュニケーションを図りながら協定をうまく機能させるようにしなければならないと考えております。

職業安定部その他の紹介事項の説明につきましては、本日、時間も限られていますので、今回は新たに項目を設けました就職氷河期世代の支援についてご説明したいと思います。あらましの16ページの上段になります。ここでは就職氷河期世代の活躍推進という項目名をつけました。

まず、就職氷河期世代についてのこれまでの政府全体の動きをご説明いたします。去年6月に閣議決定された骨太方針によりまして、就職氷河期世代への支援を政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めるとされました。そして、これら支援を具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む方針とされました。対象者の見積もりでは、不本意に非正規に働く方が全国で約50万人、これに長期無業者や社会参加に向けた支援が必要な方を加え、何らかの支援が必要なこの世代の方は合計100万人と見積もっています。このうち正規雇用者を3年間で30万人増やすこととされました。昨年末に策定された総合経済対策におきまして、この骨太方針を実行に移すための支援の行動計画を令和元年中にまとめるとされたことを受けまして、去年の本当に年末となりましたが12月23日に、就職氷河期世代支援に関する行動計画2019が決定されました。国は、この計画に則って長期的な支援を進めることとしています。

さて、この政府全体の動きから一旦離れまして、今年度の埼玉労働局の取組をお話いたします。あらまし16ページの写真にありますように、埼玉労働局では、ハローワーク大宮の駅前庁舎に、昨年10月15日から就職氷河期世代支援窓口を設置しまして、個別支援を進めてきました。また、この窓口では、就職氷河期世代の雇い入れに積極的な求人を増やすために、

事業主向けのリーフレットをソニックシティなど各地区で開催する面接会で配布するなどの取組を進めております。また、非正規で働いておられる方など、普段ハローワークを利用しない層への働きかけが、この就職氷河期世代の支援には欠かせないと考えまして、職業安定部では、この窓口のPRをハローワークのほか、さいたま市の各施設に加えまして、コンビニやスーパーのご協力も得て名刺サイズのカードを店舗に備えつけました。カードに載せているQRコードからインターネット上にある窓口の案内ページをご覧いただき、窓口をご利用いただくという流れを目論んでおりました。具体的にはセブンイレブン様の150店舗、スーパーバリュー様の13店舗、ベルク様の32店舗に、それぞれ12月からカードを設置いたしました。実際に窓口を訪れた方は、窓口を担当する職員の感覚的なものになりますが、ハローワークでのご案内に次いで、このウェブをご覧になって来られた方が多いと聞いておりまして、一定の成果が出ているものと考えています。

なお、大宮の専門窓口の実績は、昨年10月から今年2月末までで、新規に登録された方が126名、相談が540件、就職が24件、うち正社員が18件となっています。今のところ支援を受けた方の2割が就職、そして4分の3が正社員になられたこととなります。このような支援を専門的に行う窓口を、このあらましにもありますように、来年度は大宮に加えて川越と浦和にも設置しまして、予算が成立した暁には人的体制も整備いたしまして支援を進める予定としています。

先ほど説明が途中になってしまった政府の全体の動きの続きと、それを受けた、埼玉で今後予定している取組について申し上げます。昨年末に決定した行動計画2019では、まず中央に1つプラットフォームを構成して、就職氷河期世代の支援に関する課題であるとかニーズにつきまして、認識の共有、今後の支援策など意見交換することを通じて、社会全体で取り組む機運を醸成すると、そして支援の実行性を高めるとされました。年度内に2回目のプラットフォームを開催することとされています。

また行動計画では、都道府県や市町村レベルでも関係機関や団体などを構成員として、このプラットフォームを設置することとされました。これを受けまして、現在、埼玉県のほか経済団体、労働団体、各種支援団体、国の行政機関などへプラットフォームの構成員となっていただけよう弊局から働きかけているところになります。構想としては、第1回目のプラットフォームを第1四半期に開催いたしまして、各種関係する組織・機関が連携しながら、全体で支援を進めていきたいと考えております。

なお、厚生労働省の推計によりますと、埼玉県内には、この世代で不安定な就労状態にある



方が約3万人おられるとされています。埼玉県のパラプラットフォームにおいて、このうち正規雇用につながる数値目標の設定を行いまして、また情報共有なども行いながら、先ほどご紹介しましたハローワークに新たに設置する専門窓口も含めて、これらの方々の就職支援を3年間集中的に行っていくこととしております。

以上、職業安定部の所管事項のご説明でありました。

次に、資料3-5の差しかえ分になりますけれども、令和2年度の埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画の概要（案）について触れたいと思います。平成29年3月に埼玉県と締結しました雇用対策協定につきましては、毎年度、事業計画を策定して、それに沿って進めていくこととしております。来年度の事業計画については、現在、埼玉県と調整・協議中ですので、現段階の案を示しているということになります。基本的には県と連携していく取組については、今年度から縮小させるものではなく、先ほどご説明した就職氷河期世代の支援を、県が今年度よりも拡充して、引き続き実施されるご予定ですので、それにかかわる記載を新たに加えていくということになります。また、先ほど触れました県内に設置しますプラットフォームには、もちろん埼玉県も重要な構成員として参画していただくこととなりますので、プラットフォームや雇用対策協定の枠組みを使いながら、それぞれの支援がうまく機能できるように、関係する皆様のご協力も賜りつつマネージしていきたいと思っております。

以上、説明になりました。ありがとうございました。

○総務部長 総務部長をしております田代でございます。日ごろより大変お世話になっております。よろしく申し上げます。

それでは、私のほうから、あらまし23ページをお開きいただきまして、労働保険等の適正な運用のためにということにつきましてご説明申し上げます。労働保険適用・徴収業務に係ります取組でございます。これは大きく2つの柱で取り組ませていただいております。労働保険の未手続事業一掃対策の推進と労働保険料等の適正徴収でございます。

まず未手続事業の一掃対策の関係でございます。中段にグラフがございます。これは12月末現在の数字になっておりますが、今、手元にさらに新しい令和2年1月末現在の適用事業所数が出ておりまして、こちらにつきましてご報告させていただきますと、19万7,580事業所ということで適用事業所数自体は着実に増加をしている状況でございます。ちなみに今年度の適用事業所数の目標としましては、19万7,550事業所としておりますので、既に目標を上回っている状況であるということでございます。

未手続事業一掃対策の推進につきましてですが、こちら、まず未手続事業の的確な把握とい

うことで、監督署、ハローワークなどからの情報も活用しながら、まずは未手続事業の把握に努め、さらに適用促進月間、これは毎年11月に設けてございますが、業界団体様等を通じまして広報のお願いなどさせていただいているところでございます。こうしたことを次年度も引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

もう一つの労働保険等の適正徴収の関係でございます。当局が取り扱っております労働保険料等の規模でございますが、全国で見ますと、6番目に規模が多いという状況で、大変多くの保険料等を取り扱わせていただいているということでございます。平成30年度末の徴収決定額は約832億円という状況ですが、直近の収納率の状況につきましては、1月末現在で82.79%ということで、前年同期と比較しますと1%強下回っている状況となっております。こうした状況も踏まえまして、現在、集中的な滞納整理ということで、昨年度から一定額以上滞納している事業所について、集中的な滞納整理などに取り組ませていただいております。また、市町村などとも連携させていただきながら適正な申告納付、口座振り込み制度の利用勧奨、期限内の完全納付に向けた周知あるいは広報等にしっかりと取り組んでまいるといふこと、滞納されている事業主への対応ということで、差し押さえ等も含めました滞納整理、こちらをしっかりと対応させていただきたいということでございます。

以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

埼玉第13次労働災害防止計画の見直し、これは先ほど少しご意見いただきました。令和2年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）及び埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画（案）につきまして、労働局からご説明いただきました。この内容につきまして、ご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

どうぞ。

○茂木委員 すみません、懇切丁寧なご説明ありがとうございました。

私から3点ほどご質問させていただきたいと思うのですが、第1点目が資料3-3の労働行政運営方針、この23ページの部分なのですが、ここ一番下のほうに、6番で外国人材受け入れの環境整備という項目があると思うのですが、ちょっと前回もご質問させていただいたのですが、中小企業・小規模事業者は、やっぱり深刻な人手不足という状況になって、なかなか新卒の方も募集しても応募がないという中で、外国人の人材を受け入れたいというところがございまして、そういった意味では、経営者の方も非常に苦勞されているのですが、やはり中小企業・小規模事業者ですと、大きいところはあるのですが、人事部長だと

か総務部長とかそういう方がいらっしゃるんで、どちらかという社長さん1人で募集などもしているわけですので、そういった意味ではそういう中小企業・小規模事業者の経営者の方の支援が必要だと思うのですが、この23ページから24、25ページに、埼玉労働局さんのいろいろな施策が書かれているのですけれども、この中には実際に外国人労働者が働いていらっしゃる職場の雇用管理ですとか、どちらかという外国人労働者の方の多言語化の支援とか、こういった形では非常にいろいろな施策をなされているのですが、経営者方に向けたセミナーですとか相談といったものが、この項目には見受けられないので、実際に経営者協会さんの方では、外国人の留学生も何かセミナー等もやられているとお伺いしておりますので、そういったものを行っているのであれば、この項目に入れていただいて、経営者側の支援、施策も推進していただければというのが第1点でございます。

それから第2点目が働き方改革の関係なのですけれども、いろいろたくさん助成金があるんですが、ちょっと報道等を見たときに、なかなか実際に使われていない、申請件数が非常に少ないという報道がありまして、実際に埼玉県で助成金の執行状況というんですかね、予算の枠で執行率がどのぐらいだとか、申請件数がどのぐらいなのか、大ざっぱで結構ですので、もしわかりましたら教えていただきたいのですけれども。それでも申請が少ないということであれば、どのような理由で申請が少ないということを分析されているのかといったものがありましたら教えていただきたいと思います。

それから3点目が、外国人労働者の労働災害なのですけれども、前の(1)の見直し案に入ってしまうのですが、ここの資料の3-2の20ページを見ますと、外国人労働者、技能実習生対策ということで書かれていまして、その中で外国人労働者による労働災害の増加が危惧されるという文章になっているわけなんですけれども、そうしますと、やはり今後、この計画の中で数値目標的なものが入っていないのですが、なかなかまだ把握し切れていないのかわかりませんが、来年度で難しければ再来年度とかいう形で、やはり危惧をされるのであれば、数値目標も設けて、それを抑えていくような方策をどうするかといったものにつなげるためにも、目標を今後設定するようにしたらいいのではないかなと思いましたので、それについてもお伺いしたいと思います。

以上です。

○会長 どうもありがとうございました。

まず外国人の受け入れ側の支援ということで、安定部長、お願いします。

○職業安定部長 ありがとうございました。

資料3-3、行政運営方針（案）の24ページの（1）にもございますが、埼玉労働局では毎年度、年度の早い段階で、法務省であるとか実際に外国人を受け入れている企業様に事例紹介いただきまして、事業主様を集めて雇用管理セミナーを開催しております、来年度もまた開催しようと思っております。やはり中小企業の事業主の方々の支援というのは大事だと思っております、そういう方々の事例に参考になるような事例もあわせて、なかなか難しくはありますけれども、探しながらセミナーを引き続きやっていきたいと思っております。また、まだ予算が成立していないので何とも申し上げられないのですが、1つ雇用管理改善を外国人雇用事業主が行った場合に、新たに助成制度もできるというようなことでありますので、そのようなことも活用しながら支援というのを進めていきたいと考えております。

○会長 よろしいでしょうか。1点ずつ確認と思うのですが。

○茂木委員 この項目にその辺も詳しく書いていただいて、埼玉労働局は推進しているのだという姿勢を見せていただければありがたいと思うのですけれども。

○職業安定部長 わかりました。

○会長 ご意見として承るということで。

2点目の働き方改革の助成金の件は。お願いします。

○雇用環境・均等室長 すみません、具体的な数字は今日持ってきていないのですけれども、私どもで今、執行状況が悪いとか少ないなという問題意識があるのは、1つは女性活躍に関する助成金になっています。原因としては、女性に関する雇用管理の改善がなかなか進んでいないということと、あと、進めるための助成金ですけれども、なかなか支給要件が難しいといったようなことも原因として挙げられているので、また令和2年度は見直しをして周知も図り、助成金の活用を進めるとともに女性の活躍を推進させていかななくてはいけないと思っております。

それからあと男性の育児休業取得のための助成金というのも徐々には増えていますが、まだまだ少ないという問題意識を持っています。これについても名称がわかりにくいとかそういう部分もあったので、来年度からは何かわかりやすい名称をつけるなど周知の面でも工夫をして、これについても、助成金は雇用管理を改善していただくための呼び水でもありますので、雇用管理を改善していただくとともに、男性の育児休業取得であれば、それを推進していただくとともに、支援になるようにということで助成金の活用も増やしていきたいと思っております。

それから労働時間等改善助成金については、一昨年ぐらいまでは、いろいろなコースの中で団体支援コースの利用が少なかったのですけれども、それも昨年度からの新しいコースでした

し、商工会議所さんや商工会さんなど経済団体に使っていただくのになじみが薄かったというのもあって、これは埼玉働き方改革推進支援センターを中心に周知をしまして、今年度は少し増えてきたところです。

それから同じ労働時間等改善助成金の中で、勤務間インターバルコースというものがありません。それは長時間労働を是正するというか抑制するために、勤務と勤務の間の時間を一定期間設けるという制度を就業規則で導入していただくと支給する助成金ですけれども、それについては予想外の助成金の申請がございまして、これは助成金の活用としては進んでいる部分と捉えております。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○茂木委員 私どもの現場の経営指導員さんなんかに聞きますと、申請が面倒くさいというか、やっぱり何枚も書かなきゃならないということで、どちらかというやはり、先ほども言ったのですけれども、なかなか総務担当とか人事担当みたいな方がいらっしやらないと経営者の方が1人でやっているといった場合には、ちょっと煩雑な申請については二の足を踏んでしまうということで、先ほどのお話の中で団体推進コースがありまして、その中で例えば社会保険労務士さんを専門家派遣で派遣すれば、その方が各経営指導員と一緒に行って、個別の企業のほうに申請を促すとか、それだけじゃなくて36協定を結んでいないようなところがあればそこを結ばせるとか、そういったことで、できるだけ団体推進コースのほうもお認めいただければ、商工会ですとか商工会議所もその申請が多くなるようなことで協力していけると思いますので、ぜひ商工会、商工会議所が申請しましたら、その辺をよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

3点目の外国人労働者の災害対策について、基準部長、お願いします。

○労働基準部長 外国人労働者の労働災害の発生状況については、前回の地労審でご説明申し上げましたとおり、今年1月から正式に制度として労働者死傷病報告の様式の中に、外国人労働者が被災した場合には、その就労資格であるとか、国籍とか、そういったことを書く欄ができました。それによって現在、把握しているところです。そういった死傷病報告に欄がない時代においても、名前が外国人と思われるような方については個別に職員が聞き取りを行って、把握して、別途、統計もとってございました。

現在、外国人労働者の災害の発生状況の推移でございますけれども、直近3年間を申し上げますと、平成29年が、こちらが把握しているのは155人、これは休業4日以上の労働災害

に限りますが155人、全体が5,824人のうち155人。平成30年が、6,216人のうち143人です。そのうち死亡者数が1人。全体の死亡災害36人のうち1人と。令和元年は、1月末の時点で把握しているのが136人、うち死亡者数が2人です。全体が5,916人のうち136人ということで、死亡が33人のうち2人ということです。死亡が出ているのは製造業と建設業ということになっています。建設業は、ベトナム人の技能実習生の方でございました。現在136人が把握している休業4日以上之死傷者数ですけれども、そのうち技能実習生の方は74人と、大体半分が技能実習生という状況になっています。

それと各業種別の外国人労働者の死傷者数でございますけれども、建設業が、平成27年が20人、28年が26人、29年が30人、30年が34人ということで、建設業に従事する外国人が増えるにつれて増加してきたわけでございますが、令和元年は、現在把握しているのが建設業で20人。前年同時期で把握しているのが29人ということでございましたので、一番懸念している建設業については、把握している限りでは若干減っているという状況でございます。全体としても外国人労働者が非常に大きな伸びを示しているわりには、災害のほうは皆様、教育を特にお願いしていますので、その辺も効果もあってか大体抑えられているように思っております。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○茂木委員 はい、わかりました。

○会長 どうもありがとうございます。

そのほか、ご質問やご意見はございませんでしょうか。

○栗田委員 すみません、障害者の、この中を読ませていただいて、企業の中に、私も今、障害者雇用をしていて、相談員というシステムがあって、それをもっと進めなければいけないのだなと自覚しているんですが、各障害者を雇用なさっているところに対しての相談員のあり方と、人数の採り方とかそういうところを入れていただいたほうがいいと感じています。実際に産業廃棄物のところで労災が多いと言われた中で、友人も障害者をたくさん適用して分別の処理をコンベアーの前で実施しているのですが、じゃあそこに相談員がいたかなと思出すと、いたのかなというような思いで見えていて、名前だけの相談員になっているのかなと思います。各企業の相談員を集めた講習会とかを、この障害者雇用に入れていただければ、障害者における労災が減ってくるのかと感じています。システムとしてはあるけれども、実際の運用がなされていない。講習会に出ただけで、あと義務づけられていない、フォローアップ研修みたいな

ものはあるけれども、そこについて必ず出なさいとか、そういうものはなかったという理解をしています。そこをご検討いただきたいと思っています。

あと先ほど外国人の労災があったのですが、私どもも外国人をたくさん雇用している中で、最近起こるべくして起きているなど自分で理解をしていて、社内には外国語の掲示をたくさんしているのですが、私たちの理解している内容と、外国人が受け取っている外国語の違いのギャップが生じているということで、今、社内見直しを始めているのですが、何か、実際に外国人が働いているところに対して、外国人の指導員の方に来てもらって、社内に表示していることが合っているかどうかのチェックみたいなものを指針の中に入れていただけると、もう少し労災が減ると感じています。結構頑張ってるつもりですが、ちょっとこけてしまう出来事があって、とり方が、翻訳ソフトでやっているか。うちの外国人の従業員がやるのですが、彼の、彼女の日本語能力が低いために、訳されていた内容が違っていったとかそういう出来事が発生しています。この辺のフォロー、特に、うちはまだ外国人の正社員がいますけれども、いない企業がたくさんある中で、そこを何か取り組んでいただけるような項目を入れていただくと、もう少し外国人の労災が減ると思います。私どもの労災は確かに最近、外国人が転んだとか、挟まれたとかというところが多くて、聞いているとどうもその辺の理解度の違い、国の違いがはっきり出てきているなど理解しているので、その何か把握をしていただけるような項目を入れていただくと防げると思うのですが、いかがでしょうか。

○会長 ありがとうございます。

障害者と外国人労働の労災の件ですが、労働基準部長でしょうか。

安定部長、お願いします。

○職業安定部長 障害者の雇用管理について、要は職業生活相談員であるとか、その話でしょうか。障害者の労働災害防止をどのように進めるかについては、すみません、ちょっと直ちに私、お答えできませんので、そこは基準部とよく相談して検討したいと思っております。すみません。

○労働基準部長 すみません、外国人の労働災害防止のために、どこに何を入れるというご指摘でしょうか。

○栗田委員 すみません、社内にはいろいろなマニュアルがあるじゃないですか。掲示も各会社へ行くと、私もお友達の会社に行くと外国語で書いてあるんです。書いてある内容が、外国人が理解できない内容で表示されている会社がほとんどというような理解を最近していて、うちの社内を見たときも、中国語でさえ違っていました。中国人社員も、うちは3人います。それ

でいて、派遣の中国人が何人かいるのですが、内容が違っているという指摘が、大学生のインターンシップを受け入れて初めてわかったというような状態で、正社員のほうはわかっているから理解して仕事をしていたけれども、初めて来た派遣の人がわかるような内容にはなっていなかった。それがいろいろな事故につながっているなど理解しているので、先ほど中小の場合にはなかなかできないですよという中で、何か巡回的な指導員みたいな人ができるといいのかと思います。うちは正社員いてもうまくいっていなかった企業なので、いないところはどうかと逆にな不安になるような形で、そういうポスターの、労働基準局さんのほうでいろいろなものを、最低限のポスターを用意されるとか、何かわからないので、支援的なところを何かあると労災が防げるのかと、先ほど聞いていて感じました。

○労働基準部長 いろいろな安全標識とかそういったもののそれぞれの、中国語であるとかベトナム語であるとかの標準的な表示モデルみたいなものがあつたら便利だというような趣旨でしょうか。それともそういったものがちゃんとできているかどうかを専門の、そういった語学に堪能な方が指導に回るとか、そういうイメージでしょうか。

○栗田委員 両方が必要じゃないでしょうかね。多分できない。実際に、私共は、ミャンマーが中心なのですが、ミャンマーで溶接するとき、サンダル履きの眼鏡なしで、学校でそれで指導していたのを見てびっくりしたような状態なので、私たちの常識と外国の常識が違うなというところを踏まえていかないとだめで、中小企業のオーナーは、当たり前だと思ってできている、わかっていると思っているところが、やっぱり事故のもとになっているのだろうと思います。その辺をもう一度、取り組み姿勢として何か入れていただくと労災が防げるのかと思います。先ほど聞いていても、やっぱり外国人の労災が増えている原因には、国の違いというのがやはり大きな課題であつて、それを中小企業の経営者ができるかというところではないかと思っています。私、20年取り組んできてやっと最近気づいた状態なので、やはりその辺は、労働局さんのほうでバッカーが入らないと、なかなか労災が止まらないのかなと感じました。先ほど伺っていて、それじゃ止まらないのだろうと受け取りました。

○労働基準部長 今ご指摘受けました視点については、今年安全衛生業務の推進についてという厚生労働本省から都道府県労働局長に出ている通達があるのですが、その中で、外国人労働者に対する労働災害防止対策という項目があつて、その中で外国人労働者が教育内容を理解できるよう母国語による安全教材をちゃんと整備しなさいという項目がありますので、今ご指摘いただきました標識とか、そういった標準モデルを作つてそれぞれの外国人の方を雇つておられるところに周知するとか、そういったことを考えていきたいと思っています。



ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。

じゃあ櫻井委員、どうぞ。

○櫻井委員 すみません、ただいまのことに関連してなんですが、今、説明がありましたあらしの3-4の5ページに、外国人労働者相談コーナーのご案内というチラシの写真が右側に載っているんです。これは全部、日本語で書かれていまして、雇い主がわかるのですけれども、雇われている中国の方やベトナムの方、あるいは英語圏の方が、下に受付窓口の時間帯を書いているのですが、これ、全部、日本語で書かれていて、ベトナム語になっていないので、こういうところから見直していくべきじゃないかなと思うのですが、いかがでしょう。

○労働基準部長 ご指摘ありがとうございます。それぞれの言葉でのこのチラシ、用意してございます。

○櫻井委員 そうですか。

○労働基準部長 これは日本語版ということですので日本語でありますので。

○櫻井委員 わかりました。

○労働基準部長 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

○櫻井委員 でも1枚で何かうまく工夫するという。張るスペースもありますので。

○労働基準部長 それも作ってございます。

○櫻井委員 そうですか。了解です。

○会長 そのほか、ご質問やご意見。

平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 丁寧なご説明ありがとうございます。

私のほうから4点、確認をさせていただければと思います。

まず、あらしの7ページの同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組のところですが、我々、特に不本意の非正規雇用の方を正社員化にしようという取組をさせていただいております。その中で、今回、埼玉県の利用者の約4割が非正規社員ということですが、具体的にその中で不本意非正規雇用労働者というのはどのくらい把握されているのかというのが1点目の確認です。

それから、その後段に正社員転換を取り組むということなのですが、具体的にどのくらいの目標を持って取り組んでいらっしゃるのかというのが、その中での2点目です。

それから7ページの一番下に、多様な正社員制度という言葉がございます。14ページにもありますけれども、この多様な正社員制度というのは、どのような具体的にどのような正社員とあっていらっしゃるのかというのを教えていただければと思います。

これが1点目です。

それから2点目になります。ページが9ページのところなのですが、たしか前回の説明の中で、高齢者の転倒という労働災害が増えているというお話があったんですが、この項目でいくと重点業種の労働災害防止対策と、その下に高齢者の特性に配慮した安全衛生対策とあるんですが、多分上のほうは、年齢に限らず全般的な労災の防止対策だと思うのですが、この下で高齢者の特性に配慮したというガイドラインを、周知を図るためですが、これの内容の関係性というのは類似するものなのか、特にこういうところが高齢者にとって労働災害を防止するための対策としてのガイドラインになっているのか、内容を少し教えていただければと思います。

続いて、3点目になります。10ページのメンタルヘルス対策になります。平成27年から、いわゆるストレスチェック制度等が始まっておりますけれども、現在この対策を行ったことによって、どのような数値的な効果があるのか。始めた当初から言えばストレスチェック制度の導入によってメンタル不全者がこのように減っているとか、もしそういった埼玉県の実績があれば教えていただければと思います。

それから11ページになるのですが、総合的なハラスメント対策の推進の中で、「パワーハラスメントの労働相談が増加を続け」とあるのですが、これの具体的な数値、大体ここ数年、こういうパワハラ、パワハラに限らずハラスメント系の相談件数というのが、どういう推移をしているのか。場合によっては、その特徴があれば教えていただければと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

これは雇用環境・均等室長でしょうか。

○雇用環境・均等室長 1点目の多様な正社員のほうは私どものほうです。主には短時間正社員ということで、これまで短時間正社員の中でも時間だけが短くて正社員と同じ仕事をしている人についての処遇ですとか、あるいは短時間勤務をしているというような人もその中に入れておりました。その方々の待遇・処遇の改善を進めるというのも、やはり最終的には正規・非正規の公正な待遇・処遇を進めるという中に含まれていくというような感じでは思っております。

あと、その前の不本意非正規については、数字のほうは安定部でお持ちじゃないでしょうか。

○職業安定部長 そのものずばりではないと思いますけれども、手元に数字はないのですが、平成27年の就業構造基本調査ではあったと思うのですが、不安定就労にお就きになっている方という区分けで見ますと、全国が大体54万人以上で、そのうち埼玉が約3万人と記憶しております。

○会長 1点目はそれでよろしいでしょうか。目標というのもありましたよね。

○平尾委員 そうですね。もしあれば。

○会長 非正規の中の不本意というのがどのぐらいかというのもベースがはっきりしないというのがありますから、目標もはっきり立てにくいのかもしれないですね。

どうぞ。

○職業安定部長 あらましの14ページにございますが、不本意の非正規の方々も含めまして、概念的には広くとっておりますが、非正規雇用の労働者の方々を正社員に転換、待遇改善しましょうということで、これ、5カ年の計画を立てまして、たしか今年が3年目だったと記憶しておりますが、それぞれ細かく目標を設定して、例えば正社員キャリアアップ助成金を使って正社員転換された方が何名とかですね、それぞれ目標を立てて5カ年計画で対応は進めているところであります。

すみません、ちょっと大ざっぱな説明ですけれども。

○会長 ありがとうございます。

それでは、2点目の高齢者の災害の特性とかその辺ですが、労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 高齢者の労働災害防止のためのガイドラインに盛り込むべき内容というのが、人生100年時代に向けた高齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書という中で指摘されておりますので、その中でちょっとピックアップして申し上げたいと思います。

事業者に求められる事項として、職場環境の改善、身体機能の低下を補う設備・装置の導入、主にハード面の対策。例えば作業場所の照度の確保、通路の段差の解消、床や通路の滑り防止、涼しい休憩場所の整備、介護作業時のリフト機器を導入などがございます。働く高齢者の特性に考慮した作業管理、主にソフト面の対策。持久性・筋力といった体力の低下などの働く高齢者の特性を考慮して作業内容等の見直しを検討・実施する。例えば勤務形態、勤務時間、短時間勤務、隔日勤務などの工夫。高齢者の身体特性を踏まえた作業マニュアルの策定、ゆとりある作業のスピード、無理のない作業姿勢など、注意力・集中力を要する作業の作業時間の考慮などが指摘されているところでございます。

○会長 ありがとうございます。

じゃあ3点目のメンタルヘルスの件で数値データ等のご質問です。

○労働基準部長 メンタルヘルス対策として、平成28年から導入されましたストレスチェック制度ですけれども、それを導入した結果、どう改善したかという数値ですが、埼玉県のデータとしては、残念ながら持っていません。ただ、ストレスチェックは個々の労働者の健康管理、自分でどういう状況かというのを知るのに非常に有効でございますけれども、集団分析をしますと、その集団の中での全体としてどの部署にストレスがたまっているのか、どう改善が必要なのかというのが非常に詳しく出ます。埼玉労働局においてもストレスチェックを当然やっております、集団分析結果というのも私どもに提供していただいているのですけれども、それを見て、どの部門のストレスが多いのか、改善が必要なのかというのが非常にわかりまして、私どもの業務改善の参考にさせていただいているところです。具体的にどういう成果が上がったかというのは、残念ながらちょっと数値がないので申しわけございません。

○会長 よろしいでしょうか。

○平尾委員 メンタルヘルスの対策については、実態はちょっと私ども数字的に持っていないのであれですけれども、そんなに改善しているようにはあまり感じていません。逆に我々もメンタルヘルスセミナーを毎年2回ぐらいやっていますけれども、すごくニーズがあって、毎回来られているんですね。それだけニーズがあるということは、まだまだ職場における改善が図られていないとするならば、もう少しこれに対する対策も、当然、労働災害の、いろいろな先ほど説明がありましたけれども、あれに類するかどうかは別にして、もう少し改善すべき点が、対策打つべき点があるのじゃないかと感じていますので、その分析の上でぜひ取り組んでいただけだと思います。以上です。

○会長 ご意見ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問、ご意見。

野本委員、どうぞ。

○野本委員 ちょっと労災防止対策の関係で2点確認したいのですけれども、1つは産業廃棄物処理業について、非常に重大な事故がたくさん起きているということで重点業種のほうに置かれるという点は、これは非常にいいことだと思います。改めて、感覚的には危険な作業に従事している方が多いのではないかなと思っていたのですが、実際にこういう数字が出ていて、そこに取られるということは非常にいいことだと思うのですが、これ、議題の(1)のほうになってしまうかもしれませんが、災害防止計画の見直しのほうの中で、廃棄物処理業に関

する具体的な取組、3ページのところに書かれているのですが、突出して死亡事故が多いというように指摘されているわりには、具体的な取組のところはやや平板かなという感じがします。なかなか初めて重点施策として取り組まれるということで、この程度の書きぶりになっているのかとは思いますが、もう少し突っ込んだ取組ができないものかと感じました。

これが1点で、それからもう一つが……。

すみません、まずその点をちょっとお聞きしたいと思います。

○会長 じゃあお願いします。

○労働基準部長 現在、廃棄物処理業に関しては、もう既に取組をスタートしておりまして、県内の廃棄物処理業については大きく2つの団体がございまして、廃棄物処理業については、その団体が許認可権を持っておりまして、その団体が許可しない限りは廃棄物処理業をできないという関係になっていまして、非常に強い団体が1つございます。その団体と労働局が連携いたしまして、現在全ての、県内全部の廃棄物処理業事業者に対して安全衛生管理の自主点検をお願いしているというところがございます。その自主点検の項目というのは非常に詳細な項目になっていまして、埼玉労働局のホームページで、重要なお知らせというところで今、掲示してございますので、そこをご覧くださいだと思います。そこは自主点検項目が50項目ほどありまして、そこを各事業者がチェックして、問題点があれば自分で改善してもらい。その上で自主点検をした結果を団体を通じて我々に提供いただいて、我々もそれを分析して今後の対策に生かすという対策を今現在進めているところがございます。詳しくは埼玉労働局のホームページをご覧くださいと思います。よろしくお願いします。

○野本委員 それともう1点はアスベストですけれども、これは逆に防止計画の中ではちゃんと位置づけられて書かれているのですが、あらましのほうでは、かなりほかの化学物質とか粉じんの中に紛れ込んでいて、見出しがない中でアスベストのことが10ページのところに出ているんですが、多分、昭和40年代、50年代に造られたアスベストの建材を使った建物の解体というのが、この10年ぐらいは続いて、この作業に従事する方の健康への影響というのは懸念されるところが多々あると思うんですね。ですので、多分いろいろな取組をされて、周知などにも努められているとは思いますが、こういうところでも少しそこに焦点が当たるといった形で資料等を作っていただけるとよろしいかなと思いました。

これは意見になるかもしれませんが。

○会長 ご意見として承りました。

そのほか、ご質問、ご意見。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 すみません、あらましの20ページの生活保護受給者等就労自立促進事業の促進とあるのですけれども、ちょっと具体性に欠けているなど思っていて、生活保護受給者がなぜ働かないのか私にはよくまだ理解できていない状態で、例えばもう4月に入るので、新卒者の人に対しては、働くとは何かというセミナーを会社で5日間ほどやって、働くってこんなことなんだよ、つらいのは当たり前なんだよ、仕事だよ、お金を払って教えてもらうのじゃなくて、もらって教えてもらうんだよねっていう説明をこの時期始めるんですけれども、私から見ると、ハローワークがうちのカフェの前であって見ていると、うちの働いている人よりも元気な人がたくさんいらしているというような理解をしていて、何か自立するに当たっての事業の中で、セミナー的なものも私は入れたほうが良いと思います。ただ、どんなふうこれを推進なさるのか、これを読んでいるとよくわからない。それでいて生活保護、日雇いの方、去年の夏、同業者のところで日で雇用したという事例があって、私は危険なことをやっていらっしゃるなど思ったのですが、来ると1日ごとにお金を渡していくというやり方だと人が集まると言われて、それは違うだろうと思いつつながら、表上出てこない、生活保護をもらっている方でも出てこないようなシステムだったのかなという理解をしているのですが、この生活保護の方々が、本当に働き手になってくれるような施設が必要だと思います。今、埼玉県内に、本当に生活保護をもらわなきゃいけない人とそうじゃない人が2分割でいらっしゃるような理解をしているのですが、そこをどう掘り起こすかという中で、何か推進だけではすごく弱いと思うのですが、何か今、施策的なものがあるのでしょうか。ぜひ教えていただきたいなと思いました。

○会長 ありがとうございます。

安定部長、お願いします。

○職業安定部長 ありがとうございます。

この取組でありますけれども、福祉事務所に出向く、あるいは福祉事務所に隣接したハローワークの窓口を作りまして、生保受給者で自治体のほうから終了に近いと思われる方を要はつないでいただきまして、ハローワーク、すぐそばで就職支援を行うというのが基本的な形になっております。セミナー等の話もございましたけれども、生保受給者、保護を受けるに至った事情というのはそれぞれあるかと思しますので、基本的には個別の支援がベースになります。ですので生活保護受給者の方々を集めたセミナーというのはなかなか難しいのかと思いますが、ただ、ハローワークでは常時、一般の求職者も含めてセミナーというのは開催しておりますので、必要と思われる方はそちらのほうにつないで支援を行うということをやっております。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに。

茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 すみません、もう1点ご質問したいのですけれども、資料3-3の労働行政運営方針の20ページですね。(1)の新卒者等への正社員就職の支援の2段目の真ん中ぐらいに、この新卒者に対して、「特に、コミュニケーション能力等に課題を抱える者に対しては、心理的サポートを含めより早期からの総合的な支援を行う」というふうに書かれているのですけれども、商工会連合会も商工会の一括採用というのをやっていて、10月と2月に採用試験をやっているんですが、2月の受験者は結構、履歴書を見るとすごい学歴なのですけれども、何で2月まで就職できないのかなということ面接してみると、コミュニケーション能力にちょっと難があるのかなという方がやはり最後まで残っていらっしゃるということがありますので、こういった方々が就職できるような支援って非常に大事だと思うのですが、具体的に早期から総合的な支援を行うというのはどういうことか教えていただきたいのですけれども。

○会長 職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 ありがとうございます。

景気が回復してくるに伴って、こういうハローワークの学卒相談窓口に来られる方々というのがどんどん減ってくる中で、実はそういう心理的なサポートが必要な方々がより目立ってきて、割合が高くなってきたというのが実際にございました。ハローワークの学卒相談窓口というのが、例えば大宮もそうですけれども駅前でありまして、それで障害者の支援、どちらかという専門支援相談窓口というのはハローワーク大宮の本体のほうにございまして離れているということで簡単につながりもできないということで、実は課題として、これまではなかなかサポートが難しいというのが現状にございました。こういうのが全国的な問題でもございましたので、来年度から専門の専門家をこの新卒応援ハローワークにも配置しまして、この方々を中心に心理的なサポートを行っていくと、そういうことで進めてまいりたいと思っております。

○茂木委員 心理的サポートというのは具体的にどういうことをするのでしょうか。

○職業安定部長 私も専門家ではないのであれですけれども、基本的には、そうですね、悩みを聞くであるとか、あるいはコミュニケーション能力が低いのであれば、例えば医療機関との連携を行いながらサポートするであるとか、そういうことだろうかと考えています。

○茂木委員 心理のコンサルタントですとか、キャリアコンサルタントとか、そういう方を置いて、そういう方との相談をしているということなののでしょうか。

○職業安定部長 まさにそのとおりです。

○会長 よろしいでしょうか。

○茂木委員 はい。

○会長 ありがとうございます。

そのほか、ご質問、ご意見。

平尾委員。

○平尾委員 すみません、先ほどの質問の4点目のハラスメントの関係の答えがなかったもの  
ですから、それを教えていただきたいのと、あと先ほどの回答で、16ページの氷河期世代の  
就業支援の説明の中で、大体、埼玉県に3万人という数字をおっしゃっていて、不本意非正規  
の、先ほどの平成27年の数字だけけれどもと言ったのも、そこも3万人と。ちょっとそこ  
の数が、結局、不本意の非正規の方々と氷河期世代という数字というのがたまたま一致し  
ているのか、ある程度のざくっとした数字なので3万人なのか、ちょっとそこら辺のニュア  
ンスがわからなかったので教えていただきたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

まず、じゃあそちら、お願いします。

○雇用環境・均等室長 すみませんでした。ハラスメントに関しましては、ハラスメントに関  
連するものとしては、男女雇用機会均等法に関するセクシャルハラスメントや妊娠・出産等  
に関するハラスメントと、それから育児・介護休業法に関してもハラスメントがあります。その  
他、一般的な労働条件の中でのハラスメントというのがありますが、まず一般的な労働条件の  
中でのハラスメントということで、個別労働紛争に関する相談が、平成30年の数字で言いま  
すと1万4,901件あるのですが、そのうち、いじめ、嫌がらせに関するものが3,898件  
ありますので、割合が26.2%になります。同じ部分で、平成29年度は24%という数字に  
なっています。それから、そのほかに男女雇用機会均等法ではセクシャルハラスメントや妊娠・  
出産等のハラスメントというのがあるのですけれども、30年度の数字で言いますと、全体の  
均等法に関する相談が903件のところ、セクシャルハラスメントは290件で32.1%で  
す。妊娠・出産等のハラスメントということになると、90件なので10%になります。さら  
に妊娠等不利益取り扱いという部分もハラスメントという場合もあるので、それも加えると、  
さらにそこが193件あって、その割合は21.4%になります。それから育児休業法に関しても  
ハラスメント部分がありますが、それは育児・介護休業法の相談件数の全体が、同じく平成



30年度では1,666件中のハラスメントが52件で3.1%ですが、これも不利益取り扱いという部分も含めると、不利益取り扱いの相談が178件あるので、これが10.7%になります。そんな形で、かなり多い数字になっていると捉えております。

それから、先ほど多様な正社員のところで短時間正社員だけ申し上げたのですけれども、ほかに地域限定正社員というのもありまして、これは女性の活躍推進の中で出てきたものではありませんが、全国転勤をするような正社員と地域限定で働く正社員と、これらも均衡をとっていくべきということで取り組んでいる部分でもあります。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○平尾委員 今の説明の中で、いじめのようなどころについては増加傾向にまだあるということとはわかったのですが、いわゆるマタニティーハラスメント系みたいなものの数字は今、単年度、平成30年度の前年度からの比較としてはどんな感じなのでしょう。

○雇用環境・均等室長 育児関係とセクシャルハラスメントに関しては、29年度の数字が、割合だけですけれども、セクシャルハラスメントは35.1%、妊娠不利益取扱いは25.2%、妊娠・出産等のハラスメントは7.9%ということですので、ずっと増加というわけではないですが、高どまりというような形では捉えております。育児・介護休業法のほうも、育児関係のハラスメントが、29年度は4.5%、それから不利益取扱いは11.1%なので、こちらも育児・介護休業法のほうの全体の相談の中では、そう割合は増えてはおりませんが、やはり減っているというわけでもなくて、全体の割合が低いのも、育児・介護休業法、近年、法改正が結構あるので、相談内容の中に法改正に関することも多くありますので、あながち10%とか5%未満という部分が少ないとまでは言えないかなと分析しております。

○会長 よろしいでしょうか。

○平尾委員 ありがとうございます。

ぜひ数字的なものも出しながら、可視化して、ぜひいろいろなアラームを挙げていただければと思いますのでよろしくお願いします。

○会長 もう1点ありましたっけ。

○平尾委員 はい、もう1点。

○会長 もう1点、職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 委員ご指摘のとおり、先ほど申し上げた数字は、就業構造基本調査27年の30後半から40前半の不安定就労の方々、要は現在、就職氷河期世代に当たる方々が3万人

と申し上げました。大変失礼いたしました。ということですので不安定就労は、全体で言いますと3万人よりもずっと多いということになるかと思えます。

○平尾委員 わかりました。

○会長 どうもありがとうございました。

ほかにご質問。

廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 続いて、ハラスメントのところの関連になってしまうんですけども、先ほどのこの3-4の11ページを見ますと、事業所指導の内容として、個別相談への適切な対応とハラスメントの未然防止ということなのですが、ちょっと言い方はあれですけども、実際に事象が起きたときには、個別相談の適切な対応というのは非常にやりやすいと思うんですけども、一方、ハラスメントの未然防止というところを考えていくと、特に今後入ってくるパワハラのところなのですけども、正直言ってなかなかまだ判断基準が明確に、特に使用者側というかマネジャーとかそういう人たちにとって腹落ちしていない段階がまだありまして、経営者協会としても経営者側の弁護士を呼んでセミナーをやったりするのですが、今後、労働局さんの中で、何かそういうことでやろうとしていることがあったら、この辺は非常に難しいテーマだと思うので、特に未然防止というところですね、何かあったら教えていただければと思います。

○会長 均等室長でしょうか。

○雇用環境・均等室長 セクシャルハラスメントなどもそうですけれども、パワーハラスメントとは何かという部分については、法令で定められている以上のもので何か作る、労働局で独自に、これはだめ、あれはいいなど、そういうものを作る予定はございません。未然防止については、法で定められている未然防止措置を事業主が講じているか講じていないかという部分になりますので、その部分につきましては、周知・啓発と個別の企業訪問指導による中で実施していくこととなります。

ただ、周知・啓発のセミナーでは、まだまだやっていかななくてはならない部分だと思っておりますので、その全体の話の中で、例えば外部講師などの場合には、具体的に裁判例なども引用していただいて、判断基準を明確にするということではありませんけれども、事業主の方がパワハラとはどういったものなのかということをも具体的につかめるような形というのをも検討していかななくてはいけないなどは思っております。

○廣澤委員 ありがとうございました。

経営者協会も同じようにやっていきたいと思っておりますので、多分そこがちゃんと落ちていかな

いと、この仕組みがずっと続くということは難しくなっちゃうと思うのですね。箱だけ作ってみたいになっちゃうと思うのですね。ぜひよろしく願いいたします。

○会長 どうもありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

土屋委員、どうぞ。

○土屋委員 さまざまな説明をありがとうございました。

私からちょっと1点だけなのですけれども、さまざま労働行政の説明を受けた中で、さまざまな相談体制とか支援体制という形で作られています、今の若者ってやっぱり何か携帯でググるのに、相談はやっぱり携帯で多分ググると思うんですよ。そうしたときに、ググる条件にもよりますけれども、ページを何枚も何枚も携帯でめくらないでも済むように、先頭に何か出るような工夫をしていただければと思いますし、あと、この労働行政のあらましの中で、ちょっと目についたのが5ページですね。右上のほうに夜間の労働相談という形でフリーダイヤルが掲載されているのですけれども、5ページの下のほうに行きますと、申告・相談等への迅速・適切な対応という形で電話番号が記載されているんですが、こちらはフリーダイヤルじゃないんですね。相談するにしても、電話代をケチって相談をためらう人はいないと思いますけれども、こういう部分も相談しやすい体制でフリーダイヤルにしていいただければありがたいかなというところでございます。

以上です。

○会長 広報活動とか相談対応とかその辺なのですけれども、どちらに、お答えがあれば。ご意見として伺いますけれども、何か労働局側からございますでしょうか。

○雇用環境・均等室長 すみません、雇用環境・均等室のほうで労働局の広報なども担当しておりまして、ご指摘いただいたようにホームページですとかいろいろなサイトがたくさんありますので、見やすいようにと思っております。労働局ではホームページの他に、施策のさらなる周知のためにツイッターなどもやっておりますが、そういったもの見やすく、あんまりあちこち行ったり来たりしなくてもできるように工夫をしていきたいと思っております。

あと、フリーダイヤルの夜間相談を検討するという事でしょうか。労働局では今はやっていないのですが、検討課題には加えていくようなこともあろうかとは思いますが、現状では何ともお答えできない状態です。すみません。

○土屋委員 ありがとうございました。

これ、特にやっぱり外国人の人だと言葉の会話が通じにくいので、会話も長くなって電話代

もちよつかかるのかなと思ったので、そういう部分も含めて1つでも相談しやすい体制が重要なのかなと思いましたので、前向きな検討をよろしくお願ひしたいと思ひます。

ありがとうございました。

○会長 どうもありがとうございました。

ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

柿沼委員、どうぞ。

○柿沼委員 ご説明ありがとうございました。

私のほうから、5ページに書かれております若者の使い捨てに関連したところでちょっとお聞きをしたいのですけれども、この使い捨てに対しての取組というところでブラック企業等々という説明がありました。そのブラック企業に関連してなんですけれども、以前、埼玉県にも、労働条件であったり福利厚生であったり、優良企業を認定する制度があるというふうにお聞きしたことがあるのですが、そういった制度、どういった制度になっているのかということをお聞きしたいのと、ここを質問する意図ということでは、最近、就職を希望される中では、ブラック企業には就職したくないということからいろいろ労働条件を調べていると。その中で、私が聞いているのが熊本にある「ブライツ企業」という、要はブラック企業とは逆の優良の企業を認定する制度があつて、そういったマークであったり制度の認定企業に就職したいという声も聞いております。埼玉でそういった取組をしているのであれば、ぜひお聞きをしたいということで質問させていただきます。

○会長 安定部長、お願ひします。

○職業安定部長 若者、若い方々の雇用管理をきちっとしているような企業については、「ユースエール認定企業」という制度がありまして、相当、認定条件が厳しいというお叱りも得つつも、埼玉でも徐々に増えておりまして、現在は18社ございます。もう少し増やすべく、各安定所のほうでも企業に働きかけしながら取り組んでいるところでありまして、そういう企業につきましては、求人票のところに明示するであるとか、あとは面接会ですね、企業合同面接会 のときにもそこを掲げるなどしてアピールをして、人材確保等に有利になるように配慮しているところでございます。

○柿沼委員 ありがとうございます。

ぜひ、この「ユースエール」自体の周知といいますか、企業のほうもそうですけれども、実際に就職を希望される方に対しての、こういう制度があるということもぜひ取り組んでいただければと思ひます。

○会長 どうもありがとうございました。

そのほか、ご質問、ご意見ございませんでしょうか。

津村委員、どうぞ。

○津村委員 ご説明ありがとうございます。

2点、質問がございます。16ページですかね、1点目は就職氷河期世代の活躍推進というところで、「就職氷河期に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の確保に積極的に取組みます」というふうにありますけれども、企業側には、具体的にどのようにアプローチをされているのかを教えてくださいなと思います。

これが1点目と、あと17ページ以降に、女性の活躍推進等のところで、企業が女性活躍推進に取り組むことへの周知・啓発ということで、「えるぼし認定」とか「プラチナえるぼし認定」についてのメリット等を説明するということなどは理解したのですが、ほかに周知・啓発をするに当たって具体的に工夫されていることはどんなことなのかを教えてくださいなと思います。

よろしく願いいたします。

○会長 安定部長、お願いします。

○職業安定部長 就職氷河期世代応募の歓迎求人であるなどの取組でございますけれども、現在は正直なところ、それぞれのハローワークが求人事業主に働きかけまして、こういう求人の提出はいかがですかということで取り組んでいるところでございます。昨年の秋ぐらいからこの取組を始めまして、来年度はご説明申し上げたプラットフォームを通じて、今度、経営者団体さんのご協力も得つつ、広く県内に周知をして取組を広げていきたいと考えております。

ありがとうございました。

○津村委員 すみません、ぜひ、企業側のニーズもあると思いますので、積極的にお願いできたらなと思います。よろしく願いいたします。

○会長 あと女性の活躍推進のほうは。

均等室、お願いします。

○雇用環境・均等室長 女性の活躍推進についての周知・啓発ですけども、さまざまな機会を捉えてということですが、企業訪問をする際の個別の周知というのもありますし、あるいは主催のセミナー、それからまた埼玉県さんや各種の関係団体さんとの共催のセミナーなどを開催することもございます。

あと一つは、やはり今の時期、各種のサイトの周知です。それを積極的に行っていきたいと

考えています。

○会長 よろしいでしょうか。

○津村委員 各種のサイトの告知等についても、おそらくちょっとまだまだ浸透していないのじゃないかなと思いますので、ぜひ積極的によろしく願いいたします。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 今お話を伺っていて思い出したのですが、この就職氷河期世代の就職支援で、本人に対して何か褒美って出る方法ってありますかしら。というのは、うちにもそのころに入った人たちがいて、正社員化について手を挙げろと、立候補しろと、あなただったら大丈夫だからと言っていても、手を挙げないんですよ。責任をとりたくない。正社員ってやっぱりカリキュラムとか責任がいろいろ出てくるのをやりたくないって言われます。今のほうが楽だからいいって言われてしまっている子が2人ぐらいいるのですよ。企業から見ると、正社員化して、ちゃんとした働き手としてやってもらいたい。でも本人には、負担のほうが多いという意識があって、私、3年口説いていても手を挙げてくれないので、今年はどう口説こうかなと。そろそろ登用制度が始まってカリキュラムで、何回か授業をやって、じゃあ試験を受けてくださいねってやるのですが、レポートとか書かせるのですけれども、前向きに働くということで書いてもらってオーケーで正社員化、今まで何人か正社員化になった子がいます。でも手を挙げてほしい子に限って手を挙げないという流れの中で、家庭的な問題もあるのかなと思ってはみているのですが、何か本人にプレミアがあると手を挙げてくれるかなと今思いながら話を伺っていたのですが、そういうことって可能性があるのでしょうか。実際、当社だけの問題で、挙げてほしいのに手を挙げないのか、他社だとそうじゃなくって、当社の問題で正社員化にならないのか、そこが私としてはちょっと、うちは特例ではなく、長くパートナーとして働き続けたために、どっかで手を、あげて欲しいと課題を感じている子たちがいるのですけれども、何かそういう考え方はとれるのでしょうか。

○会長 ありがとうございます。

何か、お願いします。

○職業安定部長 すみません、ありがとうございます。

今の政府の予算の中では、私が記憶している範囲では、なかなかそのインセンティブを与

えるための、ご本人に対する何か支援というか助成的なものというのはなかったと記憶しております。ただ、この就職氷河期世代の取組ですね、政府全体で3年間かけてやっていくこととしておりますので、またそのプラットフォーム等を通じていろいろな課題が出てくる中で、そこが明確になったときに翌年度の例えば予算編成であるとか、予算の中でどうしていくかとか、そういうところでまた変わってくるものもあろうかと思っておりますので、そういうところは我々も注視したいと思っております。

○会長 どうもありがとうございました。

ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

本日は、ご説明を短くしていただきまして、また、こういう情勢ですので一律に全員の委員からということはないと思っておりますので、もしご意見がないようでありましたら、質疑応答をここで閉じさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

委員の皆様のご意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されますように審議会として要望いたします。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了いたしました。委員の皆様には、活発なご意見をいただきありがとうございました。

最後に、事務局から連絡をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 どうもありがとうございました。

冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名のありました平尾委員と廣澤委員のお二人の委員におかれましては、後日、本審議会の議事録へのご署名をいただきにお伺いいたしますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

本審議会の議事録にご署名をいただいた後、当局のホームページに掲載することとしておりますので、念のためお知らせをいたします。

以上、事務連絡でございました。

最後に、木塚局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日は、大変お忙しい中、この審議会にご参加いただき、また多岐にわたって貴重なご意見を頂戴いたしまして本当にありがとうございます。現場で深刻な課題になっていることをご指摘いただいたと思っております。外国人の方にフリーダイヤルとか、そういうのがあると本当にいいなと私も聞いていて思いました。ただ、なかなか予算的な面とか、多分、全国的に一律に取り組まなくてはいけないので、そこをどうするかというのは、また本省にもそういう意見があるというのをしっかり伝えて、今日出たご意見につきましては、私のところでどう

にかできるのは対応させていただきたいと思ひますし、私どもではなくてもっと予算的な面とか全国一律で取り組まないといけないものとか、そういうのはまた本省のほうにも機会を見て伝達しながら、1歩でも、2歩でも前に進めるように努めてまいりたいと思ひております。特に外国人の方も増えてくる中で外国語での表示とかが難しいと指摘をいただきました。英語でもなかなか、長く教育を受けていても非常にニュアンスが観光の掲示でも異なっていると指摘がされたりしておりますけれども、その他多岐にわたる言語があつて、なかなか難しい点が多分あるのだらうと思ひております。典型的なものとか、基本的なワードとかについては、できるだけ正確に掲示等できるように、多分いろいろな形で今後工夫がされていくと思ひますし、そういう声があるというのはしっかり伝えてまいりたいと思ひますし、私どものところでも外国人の通訳の方もいらっしゃいますので、そういう方のご意見も聞きながら工夫していきたいと思ひております。

いずれにいたしましても、今日、頂戴いたした意見を踏まえながら、来年度しっかり取り組んでいきたいと思ひますので、今後とも何卒よろしくご指導、ご鞭撻のほどお願いいたします。本日は、どうもありがとうございました。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございました。

長時間にわたりご審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、令和元年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会とさせていただきます。皆様、どうもありがとうございました。

午前 11時46分 閉会



埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---